
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN PEMUDA OLAHRAGA KABUPATEN MAJENE

Sarmin^{*1}, Saban Echdar², Maryadi³
^{1,2,3}Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar
Email : sarmin7296@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan serta promosi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene. (2) menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan serta promosi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene. (3) menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene. Merupakan jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan Jensus sampling, semua populasi sebanyak 51 orang menjadi sampel penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan: (X_1) sebesar ,376 (37,6%), Promosi Jabatan (X_2) sebesar 0,775 (77,5%) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial. Secara simultan Pelatihan dan Pengembangan serta Promosi Jabatan 0,624 (62,4%). Promosi Jabatan memberi pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Promosi Jabatan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research aims to (1) analyze the effect of training and development and promotion partially on employee performance at the Department of Education, Youth and Sports of Majene Regency. (2) analyze the effect of training and development and promotion simultaneously on employee performance at the Department of Education, Youth and Sports of Majene Regency. (3) analyzing the most dominant variables affecting employee performance at the Department of Education, Youth and Sports of Majene Regency. The population in this study were all employees of the Department of Education, Youth and Sports Majene Regency totaling 51 people. Sampling in research using Jensus sampling, all populations of 51 people became the study sample. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis (Multiple Regression Analysis). The results showed: (X1) of 0.376 (37.6%), Job Promotion (X2) of 0.775 (77.5%) had a positive and partially significant effect. Simultaneously Training and Development and Position Promotion 0.624 (62.4%). Job Promotion gives the most dominant influence on Employee Performance at the Department of Education, Youth and Sports in Majene Regency.

Keywords: Training and Development, Job Promotion, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah merupakan suatu bagian yang paling penting di dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan organisasi atau instansi tidak dapat terlaksana dengan baik, secara terpadu dan serasi.

Untuk memperoleh pegawai yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena pegawai biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi. Dalam kondisi sekarang yang semakin berkembang setiap organisasi mengusahakan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas disegala bidang.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene merupakan salah satu organisasi pemerintah dibawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Seperti halnya organisasi lain, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene senantiasa mengupayakan peningkatan kinerja dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pegawainya, serta memberikan promosi jabatan bagi pegawai yang layak menerimanya.

Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara hasil pekerjaan dari kemampuan pegawai dengan hasil pekerjaan yang dikehendaki oleh organisasi. Usaha meningkatkan kemampuan kerja pegawai dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap, sehingga dapat menjadi kekayaan organisasi yang paling berharga. Dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, dan berprestasi optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para pegawai yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina

pegawai agar mampu untuk bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri pegawai sehingga kinerjanya semakin meningkat.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene merupakan salah satu organisasi pemerintah dibawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Seperti halnya organisasi lain, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene senantiasa mengupayakan peningkatan kinerja dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pegawainya, serta memberikan promosi jabatan bagi pegawai yang layak menerimanya. Berdasarkan keterangan beberapa kepala bidang yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, permasalahan yang dihadapi pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah hasilkerja pegawai masih ada yang mengalami penurunan, pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan, dan pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari laporan-laporan hasil pekerjaan yang masuk ke meja masing-masing pimpinan.

Adapun faktor yang menyebabkan hal ini terjadi adalah pemberlakuan kebijakan-kebijakan baru sebagai efisiensi organisasi. Bidang yang bertanggung jawab untuk menangani pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dituntut untuk lebih selektif dalam memberikan pelatihandan pengembangan pada para pegawai.

Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan perlu memperhatikan antara lain kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat terpenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang dilaksanakan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan harus memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. (Rivai, 2013).

Organisasi atau instansi membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi, dan pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Untuk meningkatkan Organisasi dibutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi, pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, tidaklah mudah, maka dari itu perlu adanya motivasi pegawai dengan cara pengembangan karir yang salah satunya dengan melakukan promosi jabatan.

Promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi. Penempatan pegawai dapat dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan organisasi yang berhubungan dengan perencanaan sehingga diperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat pula. Dengan adanya target promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi atau instansi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi semangat kerja di organisasi atau instansi. Untuk membantu pegawai dalam mengembangkan

kemampuan atau potensi dan mencapai karier yang diinginkan maka organisasi atau instansi mengadakan program pelatihan pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga organisasi atau instansi dapat memberikan “reward” berupa promosi jabatan untuk pegawai. Dengan demikian diharapkan pegawai dan organisasi dapat saling menguntungkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya peluang promosi, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen organisasi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada organisasi. Pegawai yang ada dalam suatu organisasi memiliki perbedaan dalam latar belakang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi tetapi masa kerjanya belum mencukupi (belum waktunya untuk naik pangkat) maka tidak dapat dipromosikan. Sebaliknya, seorang pegawai yang masa kerjanya sudah mencukupi untuk dapat dipromosikan tetapi hasil prestasi kerjanya tidak memenuhi standar yang sudah ditentukan maka ia pun tidak dapat dipromosikan.

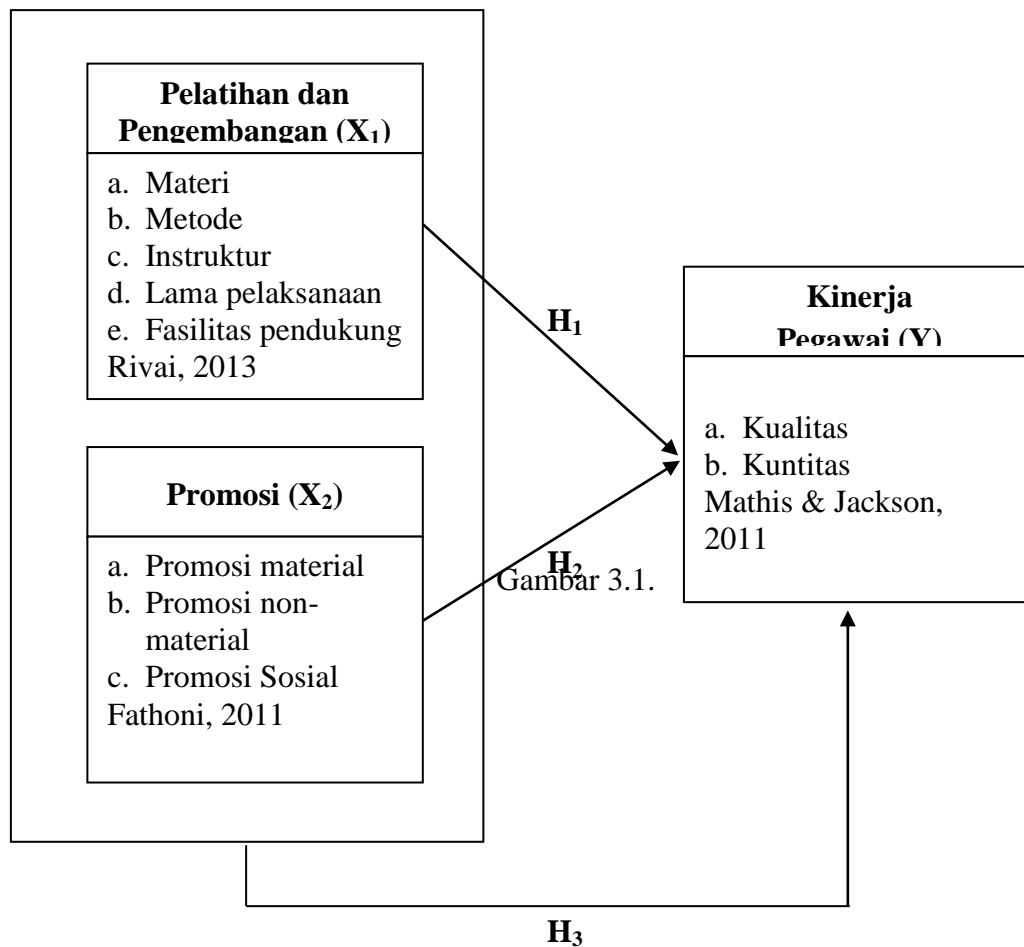
Belum optimalnya pegawai yang mendapat promosi di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Keterbatasan ini dinilai oleh bidang yang bersangkutan karena tidak terpenuhinya syarat-syarat seorang pegawai untuk dapat dipromosi. Syarat-syarat promosi untuk setiap jabatan tidak sama karena suatu jabatan dengan jabatan lain berbeda tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Untuk jabatan khusus diperlukan syarat-syarat khusus. Akan tetapi ada syarat-syarat umum yang dapat diterapkan pada setiap jabatan. Menurut keterangan staf Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, syarat-syarat yang diterapkan dalam promosi jabatan diantaranya adalah senioritas, kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, tingkat loyalitas, dan kejujuran. Kurangnya sosialisasi dan transparansi pihak Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene berkaitan dengan kriteria promosi yang akan dilakukan terhadap pegawai tertentu seringkali menimbulkan pertanyaan di kalangan pegawai. Beberapa permasalahan yang dihadapi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene secara perlahan dapat menurunkan kinerja pegawai. Belum adanya pengambilan tindakan berkaitan dengan pemecahan masalah ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai lain yang memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini, yaitu : “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene”. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan serta promosi secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene. Maupun menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian terpenting dalam suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambarkan model konseptual penelitian, juga sebagai gambaran secara umum proses penelitian tersebut dilakukan.



Hipotesis Penelitian

1. Diduga pelatihan dan pengembangan serta promosi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.
2. Diduga pelatihan dan pengembangan serta promosi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.
3. Diduga variabel promosi paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 3 (tiga) bulan periode September sampai November 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, sebanyak 51 orang. Sampel sebanyak 51 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Instrumen Penelitian

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis

dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

Tekhnik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pelatihan dan pengembangan, promosi dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pelatihan dan pengembangan serta promosi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Pelatihan dan Pengembangan

X₂ = Promosi

e = Kesalahan prediksi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 51 kuesioner. Dibawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia dan masa kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, dimana dari 51 orang pegawai.

Uji Validitas

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,276.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kerja pegawai (Y)	0,938	Reliabel
Pelatihan dan pengembangan (X ₁)	0,763	Reliabel
Promosi jabatan (X ₂)	0,853	Reliabel

Pada table di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada table di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60%), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji :

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan tabel dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X ₁	0,412	2,429
X ₂	0,412	2,429

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 25 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Hasil yang diperoleh grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,757 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Hasil uji autokorelasi

Durbin – Watson	1,459
-----------------	-------

Selanjutnya Menurut Ghozali (2016) bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusinormal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnovyaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnovmenunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus.

Berdasarkan normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, demikian juga garis histogramnya tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2, Sugiyono (2015).

Manurut Sugiyono (2015), Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kerja pegawai

X₁ = Pelatihan dan pengembangan

X₂ = Promosi jabatan

b₀ = Konstanta

b₁₋₂ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan, dapat dijelaskan sebagai uji berikut :

Model	B	Std. Error
Constanta	-4,000	2,588
X ₁	0,376	0,197
X ₂	0,775	0,187

Berdasarkan hasil olahan statistik diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -4,000 + 0,376X_1 + 0,775X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -4,000 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan nilainya tetap/konstan maka terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar -4,000.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,376 berarti ada pengaruh positif pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene sebesar 0,376 sehingga apabila skor pelatihan dan pengembangan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene sebesar 0,376 poin.
3. Nilai koefisien regresi promosi jabatan (X_2) sebesar 0,775 berarti ada pengaruh positif promosi jabatan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene sebesar 0,775 sehingga apabila skor promosi jabatan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene sebesar 0,775 poin.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan Uji-t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel berikut:

Model	t Hitung	Sig
Constanta	-1,545	0,129
X_1	1,912	0,062
X_2	4,132	0,000

Adapun hasil Uji-t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh pelatihan dan pengembangan (X_1) terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene (Y)
 - a) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan sebesar 1,912 dengan tingkat signifikan sebesar 0,062.
 - b) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,129$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 48$, yang ditentukan sebesar -1,545
 - c) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 1,912 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,676 yang berarti variabel pelatihan dan pengembangan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.
2. Pengaruh promosi jabatan (X_2) terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene (Y)
 - a) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan sebesar 4,132 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

b) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,129$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 48$, yang ditentukan sebesar -1,545

c) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 4,132 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,676 yang berarti variabel promosi jabatan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa dua variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel pelatihan dan pengembangan (X_1) dengan nilai t_{hitung} 1,912 > t_{tabel} 1,676
- Variabel promosi jabatan (X_2) dengan nilai t_{hitung} 4,132 > t_{tabel} 1,912

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan, apakah dari kedua variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	533,054	2	39,905	0,000
Residual	320,594	48		
Total	853,647	50		

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan hipotesis

a) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisis data SPSS Ver. 25 diketahui F_{hitung} sebesar 39,905 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

b) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 48$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 3,19$.

c) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena F_{hitung} sebesar 39,905 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene bias dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 39,905$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,19$ atau bias dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada table berikut :

Model	R	R square
1	0,790	0,624

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,624 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan mempunyai kontribusi terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene sebesar 62,4%, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan yaitu 1,912. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,676) dengan tingkat signifikan 0,062. Artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan adalah 4,132 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,676) dengan tingkat signifikan 0,000. Artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, dimana promosi jabatan merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Untuk melihat apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 39,905 dan tingkat signifikan F adalah 0,000 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap kerja pegawai.

Pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan tersebut dapat menjelaskan variasi kerja pegawai sebesar 62,4%. Sisanya sebesar 37,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 2 unsur pengaruh teruji dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu promosi jabatan memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kerja pegawai daripada pelatihan dan pengembangan, dengan kata lain rendahnya kerja pegawai di pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan yang kurang memuaskan dan unsur promosi jabatan yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

Berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang besar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan adalah 4,132 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan yaitu 1,912. Jadi promosi jabatan paling dominan mempengaruhi kerja pegawai sehingga hipotesis kedua teruji.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pengembangan yaitu $1,912 > t_{tabel}$ (1,676) dengan tingkat signifikan 0,062. Artinya pelatihan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada

- Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, sehingga semakin tinggi pelatihan dan pengembangan pegawai akan meningkatkan kerja pegawai.
2. Pengujian secara parsial dilihat nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan yaitu $4,132 > t_{tabel}$ (1,676) dengan tingkat signifikan 0,000. Artinya promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene, sehingga semakin kuat promosi jabatan pegawai akan meningkatkan kerja pegawai.
 3. Pengaruh pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan secara bersama-sama terhadap kerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 39,905 dan tingkat signifikan F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene.

Saran

1. Bagi pengambil keputusan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majene perlu menjadi perhatian bahwa pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh organisasi sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.
2. Untuk peneliti lanjutan dapat menjadi referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan serta promosi jabatan terhadap kerja dalam obyek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikumnto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Augusty, Ferdinand. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Cheng, Meng-Yuh, et al. 2010. *Invested Resource, Competitive Intellectual Capital, and Corporate Performance*. Journal of Intellectual Capital.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Ernawan, Andy. 2014. *Pengaruh Komunikasi dalam Organisasi, Promosi Jabatan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Muammalat Cabang Surakarta*, Tesis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah
<http://etd.eprints.ums.ac.id>. Diakses tanggal 8 Desember 2019.
- Fathoni, Abdurrahman. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Foster, Bill, dan Karen R. Seeker. 2011. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Penerjemah: Ramlah. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5* Jakarta: Salemba Empat.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: Thomson South-Western.
- Mello, Jeffrey A. 2012. *Strategic Human Resource Management*. USA: Thomson South-Western.
- Misbahuddin, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2015. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall. 107
- Nasution. 2010. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, H. Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Whight. 2013. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. Fourth Edition. USA: McGraw-Hill.

- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2011. *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Kappa-Sigma.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sekaran, Umar. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: FE UI.
- Simanungkalit, Enrich. C. 2010. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, serta Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*, Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta Barat: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sirait, Justine T. 2011. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Grasindo.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukadji, Soetarlina. 2000. *Penyusunan dan Mengevaluasi Laporan Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Sinar Grafika Offset.
- Tanjung, Bahdin Nur. 2013. *Memahami Arti Penting Pelatihan dan Pengembangan dalam Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 3(2). Medan: Program Studi Manajemen-Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Tiro, A.M. Sukarna dan Aswi. 2010. *Analisis Jalur*. Makassar: Andira Publisher.s
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Werther, William B, and Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personal Management*. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill.
- Winardi. 2012. *Manajemen Perkantoran dan Pengawasan*, Jakarta: Penerbit Alumni.
- Yopiana. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang*, Palembang: Universitas IBA